ISSN 1712-4506 (en ligne)

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Juillet 2016

RÉSUMÉS DE DÉCISIONS

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en juin dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de juin-juillet des *Reports* de la Commission. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à www.canlii.org.

Obligation de négocier de bonne foi – Pratiques déloyales de travail – Lors de la négociation du renouvellement de la convention collective, l'employeur avait convenu de reprendre l'administration du régime d'avantages sociaux que, lors d'une ronde de négociation précédente, le syndicat avait accepté d'administrer – L'employeur alléguait que le manquement du syndicat à l'informer que le régime était déficitaire et devait être subventionné revenait à négocier de mauvaise foi – Une grève était imminente et un médiateur devait faciliter la négociation, mais un certain nombre de questions demeuraient en suspens : les augmentations salariales et les propositions du syndicat d'accroître la cotisation de l'employeur au régime d'avantages, de majorer les indemnités de déplacement et de doubler la cotisation de l'employeur au régime de retraite – L'employeur croyait pouvoir économiser en se chargeant de nouveau du régime d'avantages sociaux, ce qui lui permettrait de majorer les indemnités de déplacement, rendant ainsi caduque la demande du syndicat d'accroître la cotisation au régime d'avantages – La Commission relève que jamais au cours du processus de négociation le syndicat n'avait informé l'employeur du déficit du régime ou de son obligation de le subventionner; de même, à aucun moment du processus l'employeur n'avait demandé au syndicat de le renseigner sur le financement du régime ou n'avait informé le syndicat que sa proposition de majorer les indemnités de déplacement sous-entendait qu'il comptait réaliser des économies par l'administration du régime d'avantages – La Commission note également qu'au nombre des propositions demeurées en suspens jusqu'à la fin, il se trouvait celle du syndicat qui était de doubler la cotisation patronale au régime d'avantages; or, l'employeur n'avait posé aucune question au syndicat sur cette proposition et n'avait pas demandé pourquoi elle était demeurée sur la table jusqu'à la veille d'une grève – La Commission admet qu'un tel silence peut « équivaloir à une déclaration mensongère », mais estime que cela n'a pas été le cas ici – La Commission estime qu'en l'absence de tout commentaire de l'employeur quant à la supposition sous-jacente à sa proposition, et en l'absence de toute demande de renseignements par l'employeur ou de fausse déclaration du syndicat sur laquelle l'employeur aurait pu se fonder, le syndicat n'était pas tenu de fournir volontairement des renseignements sur la subvention – Le silence du syndicat dans les circonstances n'était pas preuve de mauvaise foi au point de rendre obligatoire une divulgation non sollicitée – Enfin, la Commission conclut que la notion de diligence raisonnable figure dans le droit de la négociation collective, et que l'employeur n'avait pas mis le syndicat au courant de ses motivations, n'avait demandé aucun renseignement sur l'état financier du régime, ni même demandé au syndicat pourquoi il proposait de doubler la cotisation patronale au régime d'avantages – Requête rejetée

CARE PARTNERS; RE: SERVICE EMPLOYEES' INTERNATIONAL UNION, LOCAL 1 CANADA; OLRB file No. 0568-15-U ; Dated June 29, 2016; Panel: Brian McLean, P LeMay and Edward Chudak (16 pages)

Accréditation – Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges – Pratique et procédure – Scrutin de représentation – Le SEFPO avait déposé une requête en accréditation au nom du personnel de soutien à temps partiel en mai, et demandé la tenue d'un scrutin de représentation en juin – Le Conseil avait pour sa part déclaré que la période appropriée pour la tenue du scrutin serait octobre – La Commission décide de tenir le scrutin en juin, pour les raisons suivantes – Tout d'abord, la Commission fait remarquer que les employés qui sont des étudiants à temps partiel seront alors libres de participer au processus de négociation collective, qu'ils votent ou non, ce qui constituait le point central des passages présentés à la Commission sur la réforme législative – En deuxième lieu, la Commission est d'avis que l'expression « se tient d'une manière opportune » du paragraphe 30 (4) signifie que le scrutin de représentation doit être tenu à un moment opportun aussi rapidement que possible lorsque les personnes habiles à voter sont sensiblement représentatives de celles qui, selon toute vraisemblance, seront touchées considérablement par le résultat de ce scrutin – En troisième lieu, la Commission constate que, puisque plus de 50 % des employés qui seront éventuellement au travail travaillent actuellement, conformément à la jurisprudence de longue date de la Commission, c'est ce qui détermine le moment où un nombre substantiellement représentatif d'employés font partie de l'unité de négociation définitive – En quatrième lieu, la Commission souligne que, lors de la plupart des requêtes en accréditation, il y a des employés qui ne peuvent voter pour une raison ou une autre, et que le droit des futurs employés à participer n'est pas considéré comme plus important que le droit des employés actuels de décider s'ils désirent ou non la présence d'un syndicat – Enfin, la Commission note que la vaste majorité des employés qui, de toute évidence, sont touchés considérablement par le résultat du scrutin (les employés permanents à temps partiel) sont actuellement présents au travail et qu'il est difficile de comprendre pourquoi un scrutin tenu en juin au sein de ce groupe d'employés serait inapproprié – La Commission conclut que les employés actuellement au travail sont « substantiellement représentatifs de ceux qui, selon toute vraisemblance, seront touchés considérablement par le résultat du scrutin », conformément au paragraphe 30 (5) de la LNCC – L'affaire suit son cours

COLLEGE EMPLOYER COUNCIL: RE: ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION ("OPSEU"); OLRB Board No. 0625-16-R; Dated June 13, 2016, Panel: Brian McLean, (16 pages)

Charte des droits et libertés – Industrie de la construction – Pratique et procédure – Révocation – Les syndicats prétendaient que l'article 63 de la Loi était contraire à l'article 2 d) de la Charte, parce que ledit article prévoit que la Commission ordonne la tenue d'un scrutin de représentation si elle a constaté qu'au moins 40 % des employés compris dans l'unité de négociation en cause semblent avoir exprimé le désir de ne pas être représentés par le syndicat intéressé, sans avoir d'abord confirmé que l'expression de ce désir était volontaire – Selon la Commission, il n'y avait pas eu d'ingérence notable dans le processus de la négociation collective en conséquence de l'article 63 –Tout d'abord, la Commission n'admet pas que l'article 63 présume le caractère volontaire du choix des employés, étant donné que la combinaison de la tenue d'un scrutin de représentation à vote secret et de la présence du paragraphe 63 (16) [l'employeur est à l'origine de la démarche] constitue une réponse suffisant à réfuter l'argumentation des syndicats – Cela voudrait dire que la simple tenue du scrutin de représentation ne signifie pas que la requête ne sera pas rejetée si, à l'issue de la procédure, la Commission décide que le scrutin de représentation n'aurait pas dû être tenu ou que les bulletins n'auraient pas dû être dépouillés (ni pris en compte) en raison de la conduite de l'employeur au sens du paragraphe 63 (16) – La Commission rejette ensuite la proposition des syndicats selon laquelle, étant donné que le fardeau de la preuve incombait aux syndicats en vertu du paragraphe 63 (16), la Commission ne disposait d'aucun moyen pour confirmer le caractère volontaire du choix des employés – Ni le fait qu'il puisse être difficile pour le syndicat de prouver que l'employeur est à l'origine de la démarche ni le fait que les procédures antérieures et postérieures au projet de loi 7 sont différentes ne portent le moindrement la Commission à conclure qu'il y a eu ingérence importante au point de justifier une contestation de la Charte – Enfin, la Commission relève qu'on n'a présenté aucune preuve de quelconques retombées néfastes de changements survenus à la suite du projet de loi 7 – La Commission n'est pas disposée à présumer que, dans chaque cas d'absence de preuves de ce caractère volontaire, la requête en révocation n'est pas volontaire – L'article 63 n'invalide pas l'article 2 d) de la Charte – L'affaire suit son cours

INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF ELECTRICAL WORKERS, LOCAL 804; RE: EMPLOYEES OF RAMROCK ELECTRIC, ET AL; OLRB File No. 3198-15-R, 3229-15-R, 3242-15-R, 3278-15-R, 3328-15-R3340-15-R, 3384-15-R, 3435-15-R, 0101-16-R, 0110-16-R, 0113-16-R, 0121-16-R, 0149-16-R, 0210-16-R, 0237-16-R, 0248-16-R, 0280-16-R, 0281-16-R, & 0300-16-R; Dated June 27, 2016; Panel: Michael McFadden (24 pages)

Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux – Renvoi – La question posée par le Ministre était la suivante : à savoir si les employés de Riverside Health Care Facilities (Riverside) au service de Rainycrest Home Care/Home Support étaient visés par la LACTH – La Commission constate que Riverside est un fournisseur de services de soins de santé directs et non simplement un organisme de soutien qui assure des fonctions centrales de gestion, de finances et de paie – La raison d'être de Riverside est la prestation de divers services de soins de santé dans des établissements dont elle est propriétaire et qu'elle exploite : hôpital général, foyer de soins de longue durée et services communautaires d'aide à domicile, centres de santé, logements supervisés, ainsi que programmes de santé mentale et de traitement des dépendances – L'entreprise a son siège à l'hôpital général, d'où elle dirige ses activités – La Commission estime qu'il n'y a aucune raison valable de douter que Riverside (y compris les services d'aide et de soutien à domicile) satisfait à deux des trois critères de la définition d'« hôpital » : tous les services qu'elle dispense ont pour but l'observation, le soin ou le traitement de personnes affligées d'une maladie physique ou mentale, d'une affection ou de blessures, de personnes souffrant d'une maladie chronique ou qui sont convalescentes – La seule question réellement fondée était celle de savoir si Riverside est un « établissement » – La Commission a déterminé que Riverside exerce ses activités dans des « locaux » qui sont des hôpitaux et le foyer de soins de longue durée, dans le but de dispenser ses services, et le fait qu'elle assure également des services au domicile des clients n'altère aucunement ce fait – Par conséquent, elle satisfait à la définition d'« hôpital » – La Commission conclut donc que les employés embauchés par Riverside en vue de la prestation de soins ou de soutien à domicile sont protégés par la LACTH

RIVERSIDE HEALTH CARE FACILITIES INC.; RE: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS LOCAL 65-10; OLRB file No. 0369-15-MR; Dated June 7, 2016; Panel: Jesse M. Nyman (23 pages)

Recours – Vente d'une entreprise – Industrial reconnaissait qu'elle était un employeur qui succédait à Seneca, mais affirmait que, en tant qu'employeur qui succède, elle n'acceptait pas la responsabilité attribuée à Seneca lors d'une procédure d'arbitrage tenue avant la conclusion de la vente – En s'appuyant sur des cas de jurisprudence antérieure (*Chandelle Fashions* et *Emrick Plastics Inc.*), la Commission est d'avis que la vente d'une entreprise au sens de l'article 69 signifie davantage que l'obligation du successeur de se conformer de manière prospective aux termes stipulés par la convention collective – Le fait d'être lié par la convention collective comme s'il y avait été partie rend également le successeur responsable de toute obligation non satisfaite de l'employeur précédent découlant de la convention collective en vigueur avant la vente, que le successeur ait ou non accepté d'assumer ces responsabilités – Déclaration prononcée

SENECA; RE: UNIFOR AND ITS LOCAL 199; RE: INDUSTRIAL MANUFACTURING GROUP INC., OLRB file No. 2720-15-R; Dated June 28, 2016; Panel: Owen V. Gray (14 pages)

Normes d'emploi – L'employeur, qui offrait des services de comptabilité générale, en appelait d'une ordonnance prise par l'ANE pour le paiement d'une indemnité de licenciement et de salaire impayé – La Commission confirme l'ordonnance relative à l'indemnité de licenciement (l'employée, une comptable générale accréditée (CGA), avait travaillé plus de trois mois, ce qui lui donnait droit à une indemnité de licenciement) – La Commission se penche ensuite sur la question du salaire impayé – La Commission note que la semaine de travail normale de l'employée était de 37,5 heures; en tant que salariée, lorsqu'elle travaillait un nombre d'heures plus élevé, son taux horaire demeurait considérablement supérieur au taux minimum exigé par la Loi – En conformité avec l'une de ses décisions antérieures (*Re: University of Ottawa*), la Commission conclut que, étant donné que le contrat de travail de l'employée lui assurait un salaire annuel qui dépassait de loin le salaire minimum prescrit par la Loi, les termes de ce contrat s'appliquaient – Enfin, la Commission cherche à déterminer si l'expression « comptabilité publique » de la disposition 2 (1) a) (iv) du Règlement de l'Ontario 285/01 englobe les trois appellations comptables ayant cours en Ontario (comptable général accrédité, comptable en management accrédité et comptable agréé) – Après analyse attentive de la réglementation, la Commission juge que l'expression « comptabilité publique » désigne simplement l'activité d'un comptable qui offre des services de comptabilité normale aux membres du public; l'expression renvoie à la profession comptable dans son ensemble et non uniquement aux comptables qui sont autorisés à signer une vérification ou une convention d'assurance – Par conséquent, le règlement dispense l'employeur de l'obligation de payer l'employée selon des taux d'heures supplémentaires – Appel admis en partie

STAN SEIDENFELD PROFESSIONAL CORPORATION; RE: HUIHUA (LINDA) PENG, AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; OLRB File No. 2100-15-ES;

Dated May 6, 2016; Panel: Maurice A.Green (26 pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les *Reports* de la Commission des relations de travail de l'Ontario. On peut consulter la version préliminaire des *Reports* à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7e étage, 505, avenue University, à Toronto.

Procédures en instance

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Lee Byeongheon Divisional Court No. 16-2220 **(Ottawa)**	0015-15-U	En cours
College Employer Council Divisional Court No. 308/16	0625-16-R	En cours
Ajay Misra Divisional Court No. 176/16	1849-15-U	En cours
Delores Grey Divisional Court No. CV-16-1127-00 **(Brampton)**	0317-15-U	En cours
Labourers' International Union of North America, Local 183 ***(Alliance Site Construction Ltd.)*** Divisional Court No. 133/16	3192-14-JD	En cours
Public Service Alliance of Canada Divisional Court No. 115/16	0119-13-R	En cours
R. J. Potomski Divisional Court No. 12/16 **(London)**	1615-15-UR 2437-15-UR 2466-15-UR	Semaine du 21 novembre 2016
Serpa Automobile (2012) Corporation (o/a Serpa BMW) Divisional Court No. 095-16	0668-15-ES	En cours
David Houle Divisional Court No. 1021-16 **(Sudbury)**	0292-15-U	En cours
Qingrong Qiu Divisional Court No. 669/15	2714-13-ES	En cours
Airside Security Access Inc. Divisional Court No. 670/15	1496-15-ES	En cours
Kognitive Marketing Inc. Divisional Court No. 51/15 **(London)**	0621-14-ES	En cours
W.H.D. Acoustics Inc. Divisional Court No. 52/15 **(London)**	3151-14-G 3716-14-R	En cours
IBEW Electrical Power Council of Ontario ***(Crossby Dewar Inc.)*** Divisional Court No. 501/15	1697-11-G 1698-11-G	En cours
Labourers' International Union of North America, Local 1059 ***(McKay-Cocker)*** Divisional Court No. 384/15	0883-14-R	17 juin 2016 En délibéré
Universal Workers Union, Labourers' International Union of North America, Local 183 ***(Maystar)*** Divisional Court No. 368-15	1938-12-R	12 septembre 2016

(Juillet 2016)

Carlene Bailey Divisional Court No. 173/15	0480-13-U	En cours
Valoggia Linguistique Divisional Court No. 15-2096 **(Ottawa)**	3205-13-ES	En cours
Toran Carpentry Inc. Divisional Court No. 49/15; Court of Appeal No. M46308	0229-13-R	Rejetée le 8 mars 2016; l'UIJAN demande l'autorisation d'en appeler à la C.A.
Dean Warren Divisional Court No. M-45870	2336-13-U	Admise; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A. rejetée le 30 mars 2016 La LNH demande l'autorisation d'en appeler à la C.S.C.
Godfred Kwaku Hiamey Divisional Court No. 345/13; 346/13	2906-10-U 3568-10-U	Demande de prorogation afin de déposer une demande d'autorisation rejetée par la C.A.